

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Menurut Sedarmayanti (2017:3) Sumber Daya Manusia merupakan kekuatan daya pikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam diri, yang perlu digali, dibina, dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia. SDM merupakan kemampuan potensial yang dimiliki manusia yang terdiri dari kemampuan berpikir, berkomunikasi, bertindak, dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan (bersifat teknis ataupun manajerial). Kemampuan yang dimiliki tersebut akan dapat mempengaruhi sikap dan perilaku manusia dalam mencapai tujuan hidup, baik individual maupun bersama. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses pemanfaatan Sumber Daya Manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Pencapaian tujuan dalam organisasi tidak lepas dari manusia yang berperan aktif disetiap kegiatan organisasi, karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan perlu adanya pengelolaan secara

professional sesuai dengan visi dan misi sebagai pengelolaan dan tata kerja pegawai, pengendalian alat serta sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan atau kemampuan memperoleh keuntungan dari kesempatan yang ada. Sumber daya manusia tidak bisa diganti dengan sumber daya lainnya dikarenakan sumber daya manusia merupakan asset organisasi yang sangat diperlukan. Suatu organisasi bukannya mengajarkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mempunyai etos kerja, gairah kerja dan disiplin serta mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal, (Sepang, 2016).

Pendidikan sebenarnya dapat ditinjau dari dua segi. Pertama dari sudut pandang masyarakat, dan ke dua dari segi pandangan individu. Dari segi pandangan masyarakat, pendidikan berarti pewarisan kebudayaan dari generasi tua ke generasi muda agar hidup masyarakat tetap berkelanjutan. Dilihat dengan kacamata individu, pendidikan berarti pengembangan potensi-potensi yang terpendam dan tersembunyi. Rosdiani (2018:35).

Tingkat Pendidikan seorang pegawai dapat mencerminkan kemampuan intelektual dan jenis ketrampilan yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Sudah menjadi kebiasaan dan hal yang umum bahwa jenis-jenis dan tingkat Pendidikan seorang pegawai bisa digunakan untuk mengukur dan menilai kemampuan seorang pegawai.

Menurut Noe (2017;5), pelatihan adalah proses terstruktur yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi individu

sehingga mereka dapat melakukan pekerjaan mereka lebih efektif. Etos kerja salah satu hal yang sangat penting dalam bekerja karena kesuksesan sebuah perusahaan tergantung dengan etos kerja seorang karyawan (Azizah et al.,2016). Pendapat (Rinaldi, 2016) “Etos kerja seringkali digambarkan sebagai integritas, disiplin, kerja keras, ketekunan dan lain lain”. Meningkatkan etos kerja merupakan salah satu bentuk pertanggung jawaban pihak karyawan terhadap perusahaan (Abadi, 2018). Oleh karena itu, setiap individu maupun kelompok diperusahaan harus memiliki etos kerja yang tinggi guna mendukung dalam pencapaian tujuan sebuah perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara pada pegawai Perumda Air Minum Kota Kupang, bahwa setiap pegawai diwajibkan untuk mengikuti pelatihan atau pengembangan sumber daya manusia, karena melalui kegiatan pelatihan atau pengembangan sumber daya manusia, akan meningkatkan komitmen kerja pegawai serta dapat memotivasi mereka untuk menampilkan kinerja yang baik. Pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi merupakan hal yang sangat penting untuk dilakukan sebagai bentuk optimalisasi kompetensi pegawai. Berbagai macam bentuk pengembangan sumber daya manusia dilakukan untuk menciptakan sumber daya manusia yang mampu berdaya saing tinggi dengan kompetensi yang unggul.

**Tabel 1.1**  
**Data Pelatihan Pada Kantor Perumda Air Minum Kota Kupang.**  
**Tahun 2023**

| <b>NO</b> | <b>Kegiatan Pelatihan</b>                   | <b>Jumlah Pegawai</b> |
|-----------|---------------------------------------------|-----------------------|
| 1         | Latihan Standar Operasional Prosedur (SOP)  | 8                     |
|           | Latihan Sumber Daya Manusia (SDM)           | 3                     |
|           | Latihan Kehumasan                           | 4                     |
| 2         | Pelatihan Laporan Keuangan                  | 5                     |
| 3         | Latihan NonRevenue Water (NRW)              | 6                     |
|           | Latihan Efisiensi Energi (EE)               | 5                     |
|           | Latihan Rencana Pengamanan Air Minum (RPAM) | 14                    |
| 4         | <b>Total</b>                                | <b>45</b>             |

**Sumber:** Kantor Perumda Air Minum Kota Kupang 2023

Berdasarkan data dari tabel 1.2 di atas yaitu dimana pegawai yang mengikuti pelatihan pelatihan Standar Operasional Prosedur sebanyak 8 orang, Sumber Daya Manusia sebanyak 3 orang, kehumasan sebanyak 4 orang pegawai. Sedangkan pegawai yang mengikuti kegiatan pelatihan laporan keuangan sebanyak 5 orang. Dan pegawai yang mengikuti pelatihan Non Revenue Water sebanyak 6 orang, Efisiensi Energi sebanyak 5 orang, dan Rencana Pengaman Air Minum sebanyak 14 orang. Dari data tersebut pegawai terbanyak yang mengikuti pelatihan yaitu pada pelatihan Rencana Pengamanan Air Minum sebanyak 14 orang.

Berbagai macam bentuk pengembangan sumber daya manusia dilakukan untuk menciptakan sumber daya manusia yang mampu berdaya saing tinggi dengan kompetensi yang unggul.

Ada beberapa pelatihan yaitu:

1. Pelatihan Standar Operasional Prosedur (SOP)

SOP pelatihan karyawan merupakan dokumen yang berisi petunjuk terperinci (langkah-langkah) mengenai aturan atau system dalam training disebuah perusahaan. Tujuan dari adanya SOP ini adalah menjaga kegiatan pelatihan yang diadakan benar-benar berjalan sesuai prosedur demi tercapainya tujuan perusahaan.

2. Pelatihan Sumber Daya Manusia (SDM)

Pelatihan merupakan suatu metode yang digunakan untuk melakukan pengembangan sumber daya manusia yang berkaitan dengan kemampuan atau keterampilan pegawai atau karyawan yang telah menduduki suatu jabatan atau pekerjaan tertentu didalam suatu perusahaan atau organisasi.

3. Pelatihan Kehumasan

Pelatihan kehumasan adalah suatu kegiatan pengembangan dan pelatihan formal yang membahas tentang pengertian publik yang baik dapat memperdalam kepercayaan publik terhadap suatu individu maupun organisasi.

4. pelatihan laporan keuangan.

Laporan keuangan merupakan kegiatan periodik/rutin yang dilakukan oleh para staff perusahaan khususnya staff bagian pembuatan laporan keuangan perusahaan tersebut kemudian akan diberikan kepada para pemegang kepentingan perusahaan, pemerintah, kreditor, manajemen

5. Pelatihan NonRevenue Water (NRW)

Jumlah kehilangan air yang konsumsi secara tidak resmi atau tidak direkeningkan.

6. Pelatihan Efisiensi Energi (EE)

Suatu kegiatan terencana untuk melihat dan mengetahui dimana area pemanfaatan energi, berapa konsumsinya, bagaimana kinerja pemanfaatannya, berapa potensi penghematan energi, serta apa langkah perbaikan atau implementasi yang diperlukan.

7. Pelatihan Rencana Pengamanan Air Minum (RPAM)

RPAM merupakan salah satu upaya untuk menjaga kualitas air minum dengan menegedepankan managemen resiko mulai dari hulu sampai hilir melalui peran aktif dari masyarakat, pengelola air, dan instansi terkait., terus menerus dan berkesinambungan.

Permasalahannya adalah untuk meningkatkan komitmen dan kemampuan mereka ke tingkat yang lebih tinggi atau unggul di bidangnya. Hal ini dikarenakan berdasarkan hasil wawancara bahwa untuk pengembangan sumber daya manusia terkadang terlambat oleh karyawan yang mempunyai kelemahan yang begitu banyak dan tidak cukup baik dalam mengerjakan tugas. Sehingga dengan hal ini tersebut untuk meningkatkan etos kerja dengan salah satu bentuk pertanggung jawaban pihak karyawan terhadap perusahaan.

Penelitian lain meneliti tentang Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) ULP Grogol Kabupaten

Kediri. Yang diteliti oleh Wahyunda Widiyanti dkk. (2023). Dari hasil analisis linear berganda diketahui hasil dari penelitian ini menunjukkan variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Grogol Kabupaten Kediri.

Dari data di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Pendidikan dan pelatihan Terhadap peningkatan Etos Kerja Pada Kantor Perumda Air Minum Kota Kupang”.

Inilah alasan mendasar peneliti tertarik untuk meneliti tentang **Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Kantor Perumda Air Minum kota Kupang.**

## **1.2. Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan uraian diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: **“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Etos Kerja Pada Kantor Perumda Air Minum Kota Kupang”.**

## **1.3. Persoalan Penelitian**

Persoalan dari penelitian ini adalah:

1. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap peningkatan etos kerja pada kantor Perumda Air Minum Kota Kupang?
2. Apakah pendidikan berpengaruh terhadap peningkatan etos kerja pada Perumda Air Minum Kota Kupang?

## **1.4. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

### **1.4.1. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk menganalisa pengaruh pelatihan terhadap peningkatan etos kerja pada Perumda Air Minum Kota Kupang.
- b. Untuk menganalisa pengaruh pendidikan terhadap peningkatan etos kerja pada Perumda Air Minum Kota Kupang.

### **1.4.2. Manfaat Penelitian**

- a. Manfaat Praktis

Bagi perusahaan penelitian ini dapat dijadikan sebagai tempat penelitian untuk mengetahui peningkatan etos kerja yang dimiliki Perumda Air Minum Kota Kupang, dan juga sebagai pertimbangan dalam merencanakan program perusahaan.

- b. Manfaat akademik

Bagi Universitas Kristen Artha Wacana Kupang menambah masukan bagi perpustakaan, dan sebagai sumber referensi bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan etos kerja.